

Une faute grave peut-elle justifier le licenciement d'une salariée enceinte au Luxembourg ?

Réponse courte

La faute grave ne permet pas à l'employeur de licencier directement une salariée enceinte en raison de l'interdiction de licenciement. L'employeur peut uniquement prononcer une mise à pied immédiate, mais pas procéder au licenciement de sa propre initiative. La décision finale revient au **tribunal du travail**, seul compétent pour apprécier la réalité et la gravité de la faute.

L'employeur doit saisir la juridiction du travail pour obtenir l'autorisation de rompre le contrat. Pendant la procédure, la salariée est mise à pied et ne travaille pas. Si le tribunal estime que la faute grave n'est pas caractérisée, la salariée doit être **réintégrée**. Ce mécanisme constitue une dérogation encadrée à l'interdiction absolue de licenciement, garantissant que la protection de la maternité ne puisse être contournée unilatéralement par l'employeur.

Définition

La faute grave d'une salariée enceinte désigne un manquement suffisamment sérieux pour rendre impossible le maintien de la relation de travail, mais dont l'appréciation est **réservée au tribunal du travail**. Contrairement au régime ordinaire où l'employeur peut licencier pour faute grave avec effet immédiat, la grossesse impose un **contrôle juridictionnel préalable**. La **mise à pied** constitue la seule mesure conservatoire que l'employeur peut prendre dans l'attente de la décision judiciaire.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il saisir le tribunal après la mise à pied ?

L'employeur dispose de 15 jours après la mise à pied pour saisir le président du tribunal du travail par requête. Le non-respect de ce délai entraîne l'irrecevabilité de la demande et la nullité de la procédure de rupture envisagée.

L'employeur peut-il rompre le contrat sans saisir le tribunal du travail ?

Non, l'employeur ne peut jamais rompre unilatéralement le contrat d'une salariée enceinte, même en cas de faute grave manifeste. Tout licenciement direct est nul de plein droit et expose l'employeur aux sanctions pénales prévues à l'art. L. 338-4.

Que se passe-t-il si le tribunal estime que la faute n'est pas grave ?

Si le tribunal estime que la faute grave n'est pas caractérisée, la salariée doit être réintégrée dans ses fonctions. La mise à pied prononcée par l'employeur est alors privée d'effet et la salariée retrouve l'intégralité de ses droits contractuels.

Quelle est la procédure en cas de faute grave d'une salariée enceinte ?

L'employeur documente les faits, notifie une mise à pied immédiate par écrit, puis saisit le président du tribunal du travail dans les 15 jours. Le tribunal statue d'urgence et autorise ou refuse la rupture du contrat selon l'appréciation des faits.

Qui apprécie la gravité de la faute commise par une salariée enceinte ?

Le tribunal du travail est seul compétent pour apprécier la gravité de la faute, contrairement au régime ordinaire où l'employeur décide unilatéralement. Ce contrôle juridictionnel préalable garantit que la protection de la maternité ne soit pas contournée par l'employeur.

Une faute grave permet-elle de licencier directement une salariée enceinte ?

Non, la faute grave ne permet pas un licenciement direct. L'employeur peut uniquement prononcer une mise à pied immédiate. La décision finale de rupture est réservée au tribunal du travail, seul compétent pour apprécier la réalité et la gravité de la faute commise.

Conditions d'exercice

La procédure en cas de faute grave d'une salariée enceinte diffère du droit commun.

Élément	Régime ordinaire	Salariée enceinte
Licenciement immédiat	Oui, par l'employeur	Non, interdit
Mise à pied	Facultative	Seule mesure possible pour l'employeur
Décision de rupture	Unilatérale de l'employeur	Réservée au tribunal du travail
Contrôle judiciaire	A posteriori	Préalable et obligatoire
Charge de la preuve	Employeur	Employeur

Modalités pratiques

La procédure suit un enchaînement strict dont le non-respect entraîne la nullité.

Étape	Détail
Constataion de la faute	L'employeur identifie et documente les faits constitutifs de la faute grave
Mise à pied immédiate	Notification écrite de la mise à pied à la salariée
Saisine du tribunal	Requête au président du tribunal du travail dans les 15 jours
Audience	Le tribunal statue d'urgence, parties entendues ou convoquées
Décision	Autorisation ou refus de la rupture du contrat
Appel	Possible dans les 40 jours devant la Cour d'appel

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les faits constitutifs de la faute grave avant toute action est indispensable pour étayer la demande devant le tribunal.

Ne jamais notifier un licenciement direct même en cas de faute grave manifeste, car tout licenciement en période protégée est nul de plein droit.

Saisir rapidement le tribunal du travail après la mise à pied dans le délai de 15 jours prévu par la loi garantit la recevabilité de la demande.

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant de prononcer la mise à pied limite les risques de procédure irrégulière.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1</u> (1)	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. <u>L.337-1</u> (2)	Mise à pied immédiate en cas de faute grave, décision du tribunal
Art. <u>L.337-1</u> (3)	Saisine du tribunal dans les 15 jours de la mise à pied
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales en cas de violation

La faute grave ne supprime pas la protection : elle ouvre uniquement la possibilité d'une mise à pied conservatoire soumise au contrôle du tribunal du travail. L'employeur qui licencie directement s'expose aux sanctions pénales prévues à l'art. L.338-4.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.